



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO INDUSTRIAL**

TEMA:

**“PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIA RURAL DE CHAVEZPAMBA DEL CANTÓN QUITO”**

AUTOR:

ROSETO SAAVEDRA EVELIN ELIZABETH

DIRECTOR:

Ing. Guillermo Neusa Arenas, Esp. - MSc

IBARRA – ECUADOR

2021



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA
UNIVERSITARIA AUTORIZACIÓN DE USO Y
PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente Trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:		172546200-4	
APELLIDOS Y NOMBRES:		Rosero Saavedra Evelin Elizabeth	
DIRECCIÓN:		Pichincha - Quito, Chavezpamba	
EMAIL:		eeroseros@utn.edu.ec	
TELÉFONO FIJO:	022 782 118	TELÉFONO MÓVIL:	+593 98 266 798
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:		"PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIA RURAL DE CHAVEZPAMBA DEL CANTÓN QUITO"	
AUTOR:		Rosero Saavedra Evelin Elizabeth	
FECHA:		05/08/2021	
PROGRAMA		<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO	
TÍTULO POR EL QUE OPTA:		Ingeniería Industrial	
ASESOR/DIRECTOR:		Ing. Guillermo Neusa Arenas, Esp. - MSc	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

CONSTANCIA

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de esta y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 05 días del mes de agosto del 2021

EL AUTOR.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Evelin Rosero", is written over a horizontal line.

Evelin Rosero

C.I: 172546200-4



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Ing. Guillermo Neusa Arenas, ESP. -MSc director del Trabajo de Grado
desarrollado por la señorita estudiante **EVELIN ELIZABETH ROSERO SAAVEDRA**

CERTIFICA

Que, el proyecto de trabajo de grado titulado tema “PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIA RURAL DE CHAVEZPAMBA DEL CANTÓN QUITO”. Ha sido elaborado en su totalidad por la señorita estudiante Evelin Elizabeth Rosero Saavedra bajo mi dirección, para la obtención del título de Ingeniero Industrial. Luego de ser revisada, considero que se encuentra concluido y cumple con las exigencias y requisitos académicos de la Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas, Carrera de Ingeniería Industrial, autoriza su presentación y defensa para que pueda ser juzgado por el tribunal correspondiente.

Ibarra, a los 05 días del mes de agosto del 2021



Firmado electrónicamente por:
**GUILLERMO
NEUSA**

Ing. Guillermo Neusa Arenas, Esp. – MSc
DIRECTOR DE TRABAJO GRADO

DEDICATORIA

Esta meta profesional se la dedico:

A Dios, por darme salud, fuerzas y estar conmigo guiando mi camino en esta etapa universitaria y sobre todo por bendecir cada uno de los pasos que di.

A mis queridos padres Jaime Rosero y Mariana Saavedra por su apoyo incondicional en todos momentos, por ser un ejemplo para lograr cumplir este sueño. Principalmente por enseñarme a valorar las cosas en esta vida.

A mis hermanos Patricio y Nayeli por siempre estar pendientes de mi por no dejarme caer y su apoyo incondicional en cada paso.

A mi querido hijo Nick que llego a motivarme y enseñarme que la vida no es fácil, pero si hermosa, y es el motivo para salir adelante.

A Luis por ser un excelente padre y esposo que estuvo siempre apoyándome para salir adelante y llegar a cumplir nuestros sueños.

A mis familiares y amigos, que han estado en las buenas y malas, me han dado ánimos, consejos y ayuda.

Con cariño Evelin E. Rosero S.

AGRADECIMIENTOS

Un profundo agradecimiento a mis padres por siempre apoyarme en todas mis metas que me he propuesto y por inculcarme lo más valioso, los valores no solo de palabra sino de acciones.

A mis tíos Lucy y Mario por estar en todo momento que he necesitado un consejo o su apoyo y por ser mis segundos padres.

A la Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas y en especial a la Carrera de Ingeniería Industrial por haberme permitido desarrollar mis habilidades en pro de la Sociedad y sus docentes.

Al Ing. Guillermo Nuesa A. Esp-MSc, por ser mi director de tesis, por compartirme sus conocimientos en esta etapa y dedicarme su tiempo para el desarrollo de este trabajo.

Al GAD Parroquia Rural por abrirme las puertas para realizar el presente trabajo.

A mis amigos y demás familiares, que han estado en las buenas y malas, me han dado ánimos, consejos y ayuda.

Evelin E. Rosero S.

RESUMEN

En Ecuador la gran parte de administraciones públicas no toman en cuenta la prevención de Riesgos Psicosociales en los trabajadores, en el año 2017 el Ministerio de Trabajo con el acuerdo ministerial 0082 propuso la implementación del plan de prevención de Riesgos Psicosociales para todas las empresas o instituciones que cuenten con 10 o más trabajadores.

El GAD Parroquia Rural al evidenciar las consecuencias de los Riesgos Psicosociales por el fallecimiento de su presidente en esta administración a causa del estrés un tipo de Riesgo Psicosocial busco una propuesta para prevenir más situaciones lamentables como la sucedida.

En el presente trabajo de titulación se crea la propuesta de evaluación de los trabajadores con la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo, donde se obtuvo el porcentaje de riesgo y nivel en el que se encuentran cada uno de los trabajadores.

Con los resultados del cuestionario se diseña el plan de prevención de riesgos psicosociales para controlar, eliminar o disminuir los riesgos identificados que afectan el desarrollo de las actividades encargadas a cada uno de los trabajadores, involucrando a todo el personal para mejorar la cultura de prevención y control.

ABSTRACT

In Ecuador, most public administrations do not consider the prevention of Psychosocial Risks in workers, in 2017 the Ministry of Labor with ministerial agreement 0082 proposed the implementation of the Psychosocial Risks prevention plan for all companies or institutions that have 10 or more workers.

The GAD Parroquia Rural, upon showing the consequences of Psychosocial Risks due to the death of its president in this administration due to stress, a type of Psychosocial Risk. They sought a proposal to prevent more unfortunate situations such as the one that happened.

On this present work, the proposal for the evaluation of the workers is created with the application of the Questionnaire of Psychosocial Evaluation in Workplaces of the Ministry of Labor, where the percentage of the risk and level of each of the workers was obtained.

With the results of the questionnaire, the psychosocial risk prevention plan is designed to control, eliminate, or reduce the risks identified which affect the development of the activities assigned to each of the workers, involving all the personnel to improve the culture of prevention and control.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	1
CONSTANCIA.....	2
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	3
CERTIFICA	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
ÍNDICE DE CONTENIDOS	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	13
ÍNDICE DE TABLAS.....	14
CAPÍTULO I	15
1. GENERALIDADES	15
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.2 Objetivos	16
1.2.1 Objetivo General	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 Alcance	16
1.4 Justificación.....	17
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	19
2.1 Fundamentos legales.....	19
2.1.1 Constitución Política de la Republica del Ecuador	19
2.1.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	20
2.1.3 Código de trabajo	20
2.1.4 Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y	

Descentralización (COOTAD)	20
2.1.5 Decreto Ejecutivo 2393.....	20
2.1.6 Acuerdo Ministerial MDT – Nro. 0082.....	21
2.2 Riesgos en el trabajo	21
2.2.1 Salud Ocupacional	22
2.2.2 Riesgo laboral	22
2.2.3 Seguridad en el trabajo.....	23
2.2.4 Factores de riesgo en el trabajo.....	23
2.2.5 Clasificación de riesgos laborales	24
2.3 Riesgo Psicosocial.....	24
2.3.1 Definición de Riesgo Psicosocial.....	25
2.3.2 Riesgo Psicosocial emergente	25
2.3.2 Importancia de los Riesgos Psicosociales	26
2.3.3 Factores de los Riesgos Psicosociales.....	26
2.3.4 Características de los factores de Riesgos Psicosociales	27
2.3.5 Tipos de Riesgos Psicosociales	28
2.3.5.1 Estrés laboral	28
Fases del estrés	28
2.3.5.2 Acoso Sexual	29
2.3.5.3 Síndrome de agotamiento psíquico o burnout	30
2.3.5.4 Acoso laboral o mobbing	30
2.3.5.5 Violencia laboral	31
2.3.5.6 Consumo adictivo de drogas y alcohol.....	31
2.3.6 Características de los Riesgos Psicosociales	32
2.3.7 Influencia de los factores de Riesgos Psicosociales	32
2.3.8 Evaluación de los factores psicosociales.....	32
2.3.9 Consecuencias de los riesgos psicosociales	33

2.4	Principales métodos de evaluación	35
2.4.1	Cuestionario FPSICO	35
2.4.1.1	Aplicaciones del Cuestionario FPSICO	35
2.4.1.2	Los riesgos que estudia.....	35
2.4.2	Cuestionario de factores Psicosociales del Instituto de Navarro de Salud Laboral 36	
2.4.3	Cuestionario Psicológico de Copenhague (CoPsoQ) Istas-21.....	36
2.4.4	Cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador	37
3.	DIAGNÓSTICO INICIAL	38
3.1.	Metodología.....	38
3.1.1	Enfoque de la investigación	38
3.1.1.2	Enfoque Mixto	38
3.1.2	Tipos de investigación	39
3.1.2.1	Investigación Descriptiva	39
3.1.2.2	Investigación Deductiva.....	39
3.1.2.3	Investigación Documental.....	39
3.2	Que es GAD Parroquia Rural	40
3.3	Parroquia Rural en estudio.....	40
3.3.1	Misión	42
3.3.2	Visión.....	42
3.3.3	Valores.....	42
3.3.4	Políticas	43
3.3.5	Estructura organizacional	46
3.3.6	Ubicación geográfica	47
3.3.7	Funciones del Gad Parroquia Rural	48
3.3.8.	Situación Actual sobre comité o departamento de riesgos laborales.	50
3.4	Método de ISTAS – 21.....	50
3.4.1	Cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador.....	50

3.4.1.1	Diseño del cuestionario	51
3.5	Análisis comparativo, evaluación, tendencias y perspectivas	55
3.5.1	Proceso de intervención para la evaluación de riesgos.....	55
3.5.2	Análisis de datos	56
3.6	Presentación de resultados y diagnóstico.....	56
3.6.1	Resultado de la dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	57
3.6.2	Resultado de la dimensión 2. Desarrollo de competencias	57
3.6.3	Resultado de la dimensión 3. Liderazgo	57
3.6.4	Resultado de la dimensión 4. Margen de acción y control.....	58
3.6.5	Resultado de la dimensión 5. Organización del trabajo.....	58
3.6.6	Resultado de la dimensión 6. Recuperación.....	59
3.6.7	Resultado de la dimensión 7. Soporte y apoyo.....	59
3.6.8	Resultado de la dimensión 8. Otros puntos importantes	60
3.6.8.1	Acoso Discriminatorio.....	61
3.6.8.2	Acoso Laboral	61
3.6.8.3	Acoso Sexual	62
3.6.8.4	Adicción al trabajo	62
3.6.8.5	Condiciones del trabajo	62
3.6.8.6	Doble presencia (laboral- familiar)	63
3.6.8.7	Estabilidad laboral y emocional.....	63
3.6.8.8	Salud auto percibida.....	64
3.7	Resultados por dimensión de la evaluación	65
4.	DISEÑO DEL PLAN DE PREVENCIÓN	67
4.1	Objetivos del plan de prevención.....	67
4.1.1	Objetivo general	67
4.2.2	Objetivo específico.....	67
4.3	Ámbito de aplicación.....	67

4.4	Evaluación de Riesgos Laborales	67
4.5	Planificación de actividades preventivas.....	68
4.6	Propuesta enfocada en el Ministerio de Trabajo	68
4.7	Plan de prevención de riesgos psicosociales.....	68
	Prevención – Intervención.....	69
	Acciones preventivas	69
	Aplicación de medidas preventivas	70
4.8	Evaluación continua.....	71
4.9	Impacto y posibles beneficios del plan de los riesgos psicosociales	71
4.10	Programa de prevención de riesgos propuesto.....	72
	CONCLUSIONES.....	78
	RECOMENDACIONES.....	79
	BIBLIOGRAFÍA	80
	ANEXOS	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Jerarquía de mando	21
Figura 2: Clasificación de riesgos laborales.	26
Figura 3: Características de los factores de riesgos psicosociales.....	29
Figura 4: Fases del estrés.....	31
Figura 5: Violencia Laboral.....	33
Figura 6: Fases de una evaluación de riesgos	35
Figura 7: Sello representativo del GAD Parroquia Rural.....	44
Figura 8: Ubicación de la Parroquia.....	49
Figura 9: Gráfico de Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	58
Figura 10: Grafica de Dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	58
Figura 11: Gráfico de Dimensión 3. Liderazgo	59
Figura 12: Grafica de Dimensión 4. Margen de acción y control	59
Figura 13: Gráfico de Dimensión 5. Organización del trabajo	60
Figura 14: Gráfico de Dimensión 6. Recuperación	60
Figura 15: Gráfico de Dimensión 7. Soporte y apoyo	61
Figura 16: Gráfica de Dimensión 8. Otros puntos importantes.....	61
Figura 17: Gráfica de Subdimensión 8.1. Acoso discriminatorio	62
Figura 18: Gráfica de Subdimensión 8.2. Acoso laboral	62
Figura 19: Gráfico de Subdimensión 8.3. Acoso Sexual.....	63
Figura 20: Gráfico de Subdimensión 8.4. Adicción al trabajo.....	63
Figura 21: Gráfico de subdimensión 8.5. Condiciones de trabajo	64
Figura 22: Gráfica de subdimensión 8.6. Doble presencia (laboral - familiar) ..	64
Figura 23: Gráfica de subdimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional	65
Figura 24: Gráfica de subdimensión 8.8. Salud auto percibida	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: GAD, puestos de trabajo	49
Tabla 2: Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial.....	52
Tabla 3: Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial ...	53
Tabla 4: Nivel de riesgo por dimensión.....	54
Tabla 5: Nivel de riesgos general	55
Tabla 6: Tabla con resultados generales	66
Tabla 7: Porcentaje General de Resultados.....	67
Tabla 8: Programa de prevención de riesgos.....	77

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una gran parte de las administraciones públicas como son los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales no cuenta con evidencias sobre la gestión frente a los riesgos Psicosociales a los que se ven expuestos sus trabajadores, así como un plan de prevención. La parroquia ya se ha visto afectada por dicho riesgo, al fallecer la cabeza principal de la administración con estrés y los derivados de este.

La Parroquia Rural perteneciente al Cantón Quito de la Provincia de Pichincha, cuenta con 11 trabajadores en distintos puestos de trabajo, entre ellos la presidencia, vicepresidencia, vocales, secretaria, coordinador, encargados del MIES, encargado del Infocentro y trabajador de actividades generales.

El GAD Parroquial Rural maneja una estructura funcional, donde predomina la línea de mando y la jerarquía, unos de sus objetivos es la búsqueda del bienestar de sus trabajadores, principalmente lo psicosocial. Al momento, no existe evidencia de que exista documento sobre la seguridad, salud e higiene ocupacional y factores de riesgos psicosociales de sus trabajadores, siendo un trabajo con un alto riesgo de emergencias.

El principal Riesgo Psicosocial que afecta a los trabajadores del sector público es el estrés ya sea por factores de la organización, económicos, psicológicos y familiares. Esto disminuye la capacidad de desempeño en el puesto de trabajo y llegando a ocasionar hasta la muerte si no es tratado a tiempo y como las medidas respectivas.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de prevención de Riesgos Psicosociales, en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Chavezpamba, para mitigar los efectos que se pueden presentar.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recopilar información teórica - metodológica sobre los factores de Riesgos Psicosociales, con el fin de construir el marco teórico de la investigación.
- Diagnosticar la situación actual del GAD Parroquial Rural de Chavezpamba para la identificación de los riesgos presentes en la organización.
- Elaborar un plan de prevención de factores de riesgos psicosociales para el GAD Parroquial Rural de Chavezpamba.

1.3 ALCANCE

El presente trabajo se desarrollará en el GAD parroquia rural es una entidad pública, donde se realizará el plan de prevención de riesgo psicosocial, para disminuir posibles riesgos dentro del área de trabajo. Para lo cual se llevará a cabo de forma programada las siguientes fases de implementación:

- Identificación de riesgos
- Elección de la metodología
- Trabajo en campo
- Análisis de datos

- Planificación

En la fase de seguimiento se elaborará los planes de programas preventivos. La investigación se aplicará a todo el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural.

1.4 JUSTIFICACIÓN

En el transcurso del tiempo los trabajadores de pequeñas, medianas y grandes empresas han llegado a sufrir riesgos físicos, ergonómicos que comúnmente son tratados, pero se ha dejado en segundo plano los riesgos psicosociales, que va afectando cada vez más a las personas ya sea física o psicológica y por lo cual también se ve afectada la organización.

La legislación ecuatoriana ha iniciado un efecto preventivo en las instituciones públicas y privadas, en el acuerdo ministerial 0082 del Ministerio de trabajo exige desarrollar planes de prevención de los riesgos psicosociales. En el cual esta garantizara la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, con mecanismos de prevención. El anterior acuerdo propone las fases que son: identificación del riesgo, elección de metodología, trabajo de campo, análisis de resultados, planificación y para culminar con el seguimiento de este.

En el Cantón Quito, se promueven el desarrollo integral, ordenado y sostenible de las diferentes administraciones parroquiales, acorde a esto el GAD fomentan el bienestar de sus trabajadores brindando un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de las funciones encomendadas.

En los últimos años la responsabilidad social va tomando mayor relevancia en las empresas. La responsabilidad social empresarial es determinada por los ejes que se alinean con otras instituciones. Por ello la administración busca que no existe discriminación de ningún ámbito.

La carrera de Ingeniería Industrial llega para aportar a la prevención de riesgos psicosociales. Por no contar con los programas de prevención establecidos en el 2017

por el Ministerio de Trabajo, se encuentra una dificultad mayor partiendo que ya hubo una pérdida humana a causa de este riesgo silencioso en la presente administración. Con un diseño del plan de prevención y herramientas de evaluación del riesgo, se busca medidas preventivas.

CAPITULO II

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 FUNDAMENTOS LEGALES

En la Constitución de la Republica del Ecuador en el Art. 425, define el orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: “La constitución, los tratados y convenio internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los acuerdos y resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos” (Ecuador, 2008). Como se puede observar en la Figura 1.

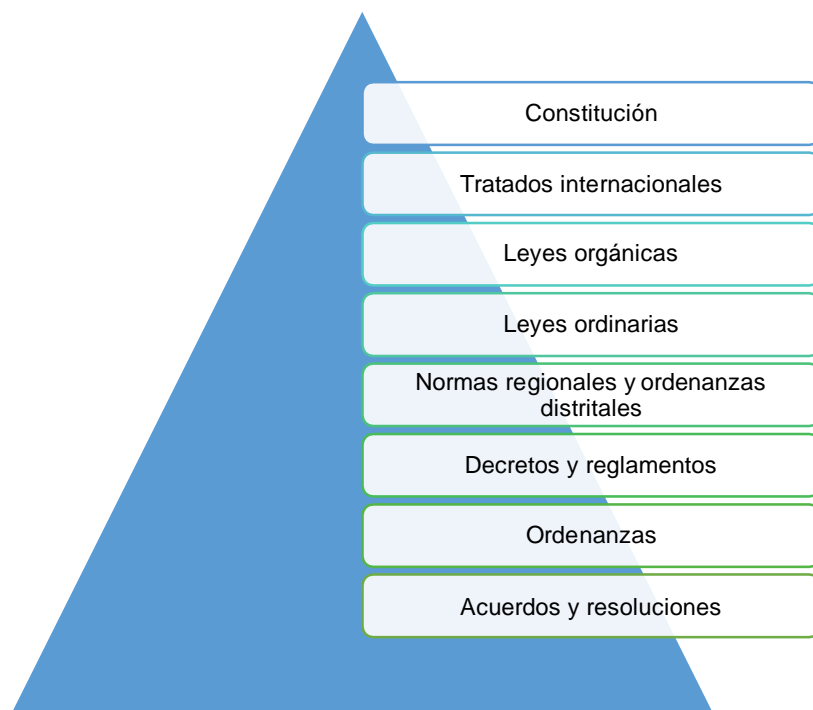


Figura 1: Jerarquía de mando
Fuente: (Ecuador, 2008)
Elaborado por: Rosero Evelin

2.1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

La Constitución Política del Ecuador vigente desde octubre del 2008, garantiza la equidad, igualdad y no discriminación como preceptos a los cuales se rige, con el fin de tener una sociedad que brinda igualdad de oportunidades, participación equitativa y la eliminación de discriminación entre las y los habitantes del Ecuador, como los

establece en el Art. 11 numeral 2, Art. 23 numeral 3, Art. 35, Art. 47, Art. 92, Art 325, Art. 326 (Ecuador, 2008).

2.1.2 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La OIT en su convenio número 111 dispone que la discriminación es la distinción, exclusión o preferencia, que llegue a causar la desigualdad de oportunidades, empleo u ocupaciones representativas, como lo tiene establecidos en los 14 artículos (OIT, 1980).

2.1.3 CÓDIGO DE TRABAJO

En los Art. 3 y 4 del código de trabajo se establecen que los derechos de un trabajador son irrenunciables para asegurar la garantía y eficiencia de este, al igual que un contrato y renunciación correspondiente (Nacional, 2012).

2.1.4 CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL AUTONOMÍAS Y DESCENTRALIZACIÓN (COOTAD)

EL COOTAD en el Art. 140 “establece la gestión de riesgos que incluye las acciones de prevención, reacción, mitigación, reconstrucción y transferencia, para enfrentar todas las amenazas de origen natural o antrópico que afecten al cantón se gestionarán de manera concurrente y de forma articulada con las políticas y los planes emitidos por el organismo nacional responsable (COOTAD, Art. 140, 2017).

2.1.5 DECRETO EJECUTIVO 2393.

El decreto ejecutivo 2393 del reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo en su Art. 2., dispone de la creación de un comité Interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo detallando que:

Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2003).

2.1.6 ACUERDO MINISTERIAL MDT – Nro. 0082.

El Ministerio de Trabajo dispone el acuerdo que en la normativa establece regulaciones para que se avale el acceso a los procesos de elección de personal a todos en paridad de condiciones. “Todas las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial” que se detalla en el Art. 9. (Berrezueta, 2017).

2.2 RIESGOS EN EL TRABAJO

Los riesgos en el trabajo son evidentes, como: los objetos puntiagudos, los pisos resbalosos y los líquidos calientes. Otros riesgos, como los movimientos repetitivos y las sustancias químicas, pueden estar ocultos. En algunas ocasiones es difícil evidenciar si el dolor en los brazos, manos o espalda es o fue causado por los movimientos repetitivos en el trabajo. También puede ser difícil darse cuenta si una enfermedad fue causada por las sustancias químicas utilizadas en el trabajo (Insignia, 2017).

Es importante tener conocimiento de todos los distintos tipos de riesgos con los cuales hay que tener cuidado en el trabajo, tanto los que son evidentes como los ocultos.

Los riesgos en el lugar de trabajo se pueden separar en distintas categorías, por ejemplo, riesgos de seguridad, riesgos químicos y biológicos, y otros riesgos para la salud, como el ruido, el calor y la radiación, que no entran en las dos primeras categorías.

2.2.1 SALUD OCUPACIONAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, “proporciona asistencia a través de programas nacionales de Trabajo Decente. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente mediante programas eficientes que incluyan cada uno de los objetivos estratégicos” (Barba, Fernández, Morales, & Rodríguez, 2014).

Salud Ocupacional busca también beneficiar que los trabajadores lleven vidas social y económicamente productivas contribuyendo efectivamente al desarrollo sostenible; de esta manera la salud ocupacional promueve el beneficio humano y profesional en el trabajo.

2.2.2 RIESGO LABORAL

“El riesgo laboral es el suceso de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo. Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, dispuestos de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o

dificultad de salud tanto físico como psicológico” (Gómez, 2016).

Riesgo de trabajo solo los peligros que se ve expuesto un trabajador en el puesto asignado, dependiendo las circunstancias que le puedan afectar de alguna manera causando algún problema que afecta su vida.

2.2.3 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.

Las empresas deben tener las normas y condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollar su actividad laboral de la mejor forma posible y con la mayor seguridad.

“La prioridad de la Seguridad en el Trabajo es reducir los accidentes de trabajo graves y mortales. Si observamos las estadísticas de las últimas décadas observamos que los trabajadores fallecen en su trabajo principalmente por accidentes de tráfico, enfermedades cardiovasculares, caídas desde alturas, contactos eléctricos, golpes y caída de cargas en actividades logísticas y por el acceso a espacios confinados sin las preceptivas medidas de seguridad” (Prevención, 2017).

2.2.4 FACTORES DE RIESGO EN EL TRABAJO

Pozo García define que “los factores de riesgos son aquellas situaciones o condiciones de trabajo que pueden perjudicar la salud del trabajador”. Otra interpretación planteada por OMS define el riesgo como una situación de trabajo que puede perder el equilibrio físico, mental o social del trabajador (Pozo García, 2012).

Los factores de riesgo en el trabajo llegan a ser cualquier situación ocasionada dentro de la organización que pueda ocasionar un daño físico o psicológico a el trabajador, posteriormente llegue a consecuencias mayores. Dichos riesgos deben ser controlados a tiempo antes que provoquen un accidente laboral o enfermedad profesional.

2.2.5 CLASIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los riesgos laborales se clasifican en siete tipos que son:

Riesgo físico, riesgo químico, riesgo biológico, riesgo ergonómico, riesgo mecánico, riesgo ambiental y riesgo psicosocial.

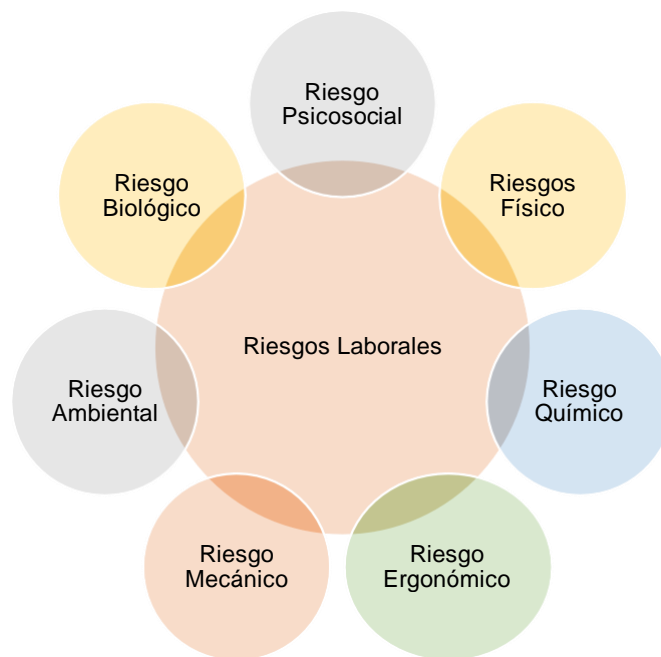


Figura 2: Clasificación de riesgos laborales.
Fuente: Propia
Elaborado por: Rosero Evelin

2.3 RIESGO PSICOSOCIAL

El riesgo psicosocial se define como “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a” (Andalucía, 2009).

Un riesgo psicosocial se puede evidenciar de diferentes formas, ámbitos y situaciones, como muchos de los autores dicen que el riesgo psicosocial se llega a desarrollar por la situación ocasionadas en la empresa o afuera de la misma.

2.3.1 DEFINICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

La OIT define a los riesgos psicosociales como "... las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores/as, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores/as a través de sus percepciones y expectativas ..." (OIT, 1980).

Los riesgos Psicosociales tienen como objeto que las condiciones del trabajo procuren el bienestar personal y social de los trabajadores. Por tanto, las condiciones de trabajo favorable proporcionan buena salud y, por el contrario, condiciones perjudiciales y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo desencadenaran malestar y patologías.

2.3.2 RIESGO PSICOSOCIAL EMERGENTE

Los cambios en el campo de trabajo se plantean como nuevos desafíos para la seguridad y salud de los trabajadores. La manera en que se diseña organiza y gestiona el trabajo, así como en el ámbito social y económico asociado al mundo laboral, siendo los responsables de la aparición de nuevos riesgos psicosociales (llamados riesgos emergentes). Actualmente, el trabajo a cambiando porque va siendo cada vez menos una actividad física para pasar a ser una actividad mental en la que confluyen el procesamiento de información, la resolución de problemas y la gestión de incertidumbre. "La manera tradicional de trabajar o desarrollar una actividad también ha cambiado, de manera que ahora existe mayor flexibilidad y va generalizando el trabajo en equipo e incluso dependiendo las tareas se crean diferentes equipos, va ganando mayor aceptación el teletrabajo, con el desarrollo de las nuevas tecnologías y de las comunicaciones, solucionado dificultades en la jornada laboral ya que parte del trabajo se puede realizar desde cualquier sitio, se tiene en cuenta también características del profesional como:

Iniciativa,
 Innovación,
 Toma de decisiones,
 Asunción de riesgos, etc. Todos estos cambios afectan” (Vicente, Inmaculada, & Ascensión, 2016).

2.3.2 IMPORTANCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La secretaria de acción sindical de Argentina redacta que la “importancia de los Riesgos Psicosociales en los últimos años, el panorama de la seguridad y salud ha cambiado, sobre todo a nivel europeo, llevándose a cabo un numero de estudios y análisis sobre lo que se ha dado en llamar los nuevos riesgos” (Secretaria, 2012).

En una situación de trabajo pueden existir diferentes problemas de tipo psicosocial, problemas a los que habrá que buscar una solución eficaz, basada en el conocimiento profundo de dicha situación. Este conocimiento se obtiene a través de una investigación, que es a lo que llamamos evaluación de riesgos de tipo psicosocial.

2.3.3 FACTORES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo no comprenden solamente los riesgos vinculados con las condiciones de trabajo (la demanda, la intensidad y el apoyo técnico y social en el trabajo) sino también –y de una manera más general– los riesgos socio-profesionales (por ejemplo, la situación macroeconómica y el desempleo) (Neffa, 2015).

Muchos autores han demostrado que los factores de riesgos psicosociales tienen correlación con el trabajo apoyando a un gran número de daños para la salud. Se han realizado pruebas que demuestran que la relación entre carácter psicológico, comportamientos somáticos y las condiciones de trabajo estresante.

2.3.4 CARACTERÍSTICAS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

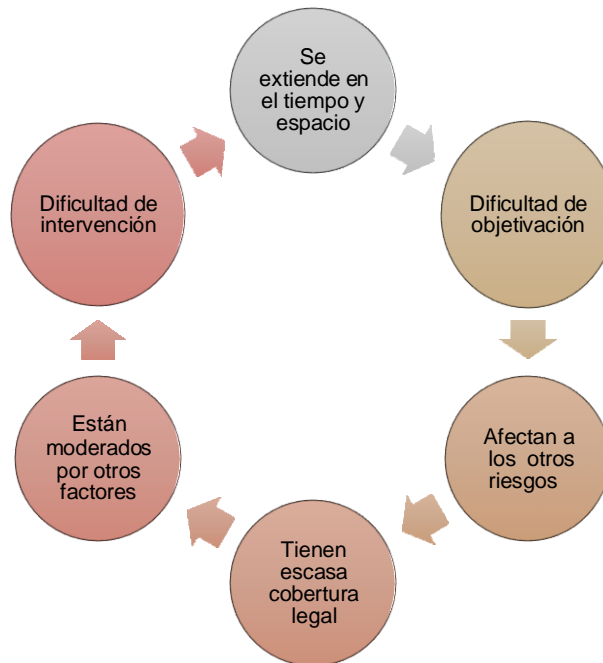


Figura 3: Características de los factores de riesgos psicosociales
 Fuente: (Moreno & Báez, 2010)
 Elaborado por: Rosero Evelin

Se extienden en el tiempo y espacio. - El resto de los riesgos suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto.

Dificultad de objetivación. - El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tienen unidades propias de medida.

Afectan a los otros riesgos. - El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona.

Tienen escasa cobertura legal. - El nivel de ruido tiene una legislación que determina los niveles admitidos y rechazados, lo que facilita la misma acción de los empresarios y directivos. Se sabe a qué atenerse.

Están moderados por otros factores. - Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales.

Dificultad de intervención. - Los problemas de un almacenamiento que tiene riesgos laborales, de seguridad, pueden ser intervenidos, habitualmente sin muchas complicaciones, con una nueva disposición de las cargas que suprima, disminuya o controle el riesgo de derrumbe.

2.3.5 TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

2.3.5.1 Estrés laboral

La OIT dice que el estrés laboral es “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización, las condiciones y el diseño del trabajo y las relaciones laborales. Tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa” (OIT, 1980), mientras que, en la Universidad Politécnica de Cartagena define como un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos” (UPCT, 2014).

Fases del estrés

El estrés como es una forma patológica no aparece de forma repentina, sino que se va desarrollando en base a un patrón en el que se diferencian tres fases como se observa en figura 4:

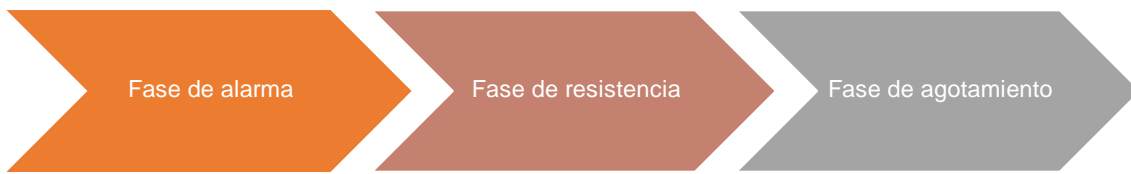


Figura 4: Fases del estrés
Fuente: (Secretaría, 2012)
Elaborado por: El autor

- Fase de alarma, es cuando el organismo empieza a liberar cortisol, adrenalina y otras hormonas que llegan a provocar taquicardias e hiperventilación, mayor presión arterial y ansiedad. Dicha fase generalmente dura un tiempo limitado.
- Fase de resistencia, esta fase la situación de estrés el tiempo es más prologando, y el organismo pasa a un estado de resistencia activa frente al estrés para reducir el agotamiento. El cuerpo se estabiliza y los síntomas se reducen.
- Fase de agotamiento, la última fase consiste en un agotamiento de los recursos fisiológicos de la persona. El estado de estrés ya es tan intenso que el organismo no puede resistirse ante él, por lo que el cuerpo se colapsa y entonces comienza a sufrir serias afectaciones tanto físicas como emocionales, pudiendo llegar a desarrollar enfermedades mentales o físicas. (Secretaría, 2012)

2.3.5.2 Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de abuso, incluido el acoso repetido y continuo de personas con fines, métodos o motivos sexuales personales, generalmente ejercido desde una posición de poder física, mental o jerárquica en el trabajo, la enseñanza y los entornos familiares. O de cualquier otra naturaleza, lo que significa pertenecer al acosado o acosado (Secretaría, 2012).

Aquella conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resultando inaceptable.

2.3.5.3 Síndrome de agotamiento psíquico o burnout

El síndrome de Burnout es el resultado del trabajo extenso y el estrés organizacional, conduce al agotamiento emocional y comprime la fatiga de las laborales. El entorno del riesgo ocupacional se deriva del nivel en que ha alcanzado, las primordiales consecuencias laborales y personales que puede traer, y los problemas legales iniciales que origina.

“El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma” (Moya, 2016).

La sensación de un trabajador al no poder realizar las tareas o tener excesiva carga de trabajo con sentimiento de no ser capaz de terminarlo en un plazo determinado, puede provocar frustración en la persona y las mismas pueden ir aumentando mientras no se tomen medidas al respecto.

2.3.5.4 Acoso laboral o mobbing

El acoso laboral o mobbing es una situación de una exposición prolongada a actos negativos repetidos por parte de compañeros de trabajo, de supervisores que, finalmente, incitan a la persona que es víctima de la situación a un punto de vista de aislamiento y desamparo.

“Un conflicto no es una situación de hostigamiento si se trata de un incidente aislado y único o si ambas partes en conflicto tienen un poder simétrico. Así pues, no todos los conflictos son mobbing: éste aparece sólo aquellos casos en los que el poder es asimétrico” (Boada Grau, 2013).

2.3.5.5 Violencia laboral

“La violencia laboral se entiende que una persona sufre violencia en el trabajo cuando es maltratada, agredida o amenazada y se pone en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento” (Vallellano, 2017).

A lo que concuerdan la Universidad de Cartagena al decir que es conducta de maltrato o agresión hacia otra persona. La violencia puede ser tanto física como psicológica y dentro de esta última se encuentran todas las formas de acoso laboral (UPCT, 2014).

La violencia laboral se también se puede identificar como que son:

Acoso Física	Acoso Sexual	Acoso Psicológico
<ul style="list-style-type: none"> • Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre él o la trabajador o trabajadora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral.

Figura 5: Violencia Laboral

Fuente: Propia

Elaborado por: Rosero Evelin

2.3.5.6 Consumo adictivo de drogas y alcohol

“El aumento del consumo de alcohol, el consumo excesivo y la bebida con fines de evasión se consideran generalmente reacciones posibles a problemas psicosociales en el trabajo. Sin embargo, son escasos los datos empíricos que confirman esa hipótesis, entre otras cosas porque resulta complicado obtener cifras fidedignas sobre el consumo de alcohol” (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988).

2.3.6 CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

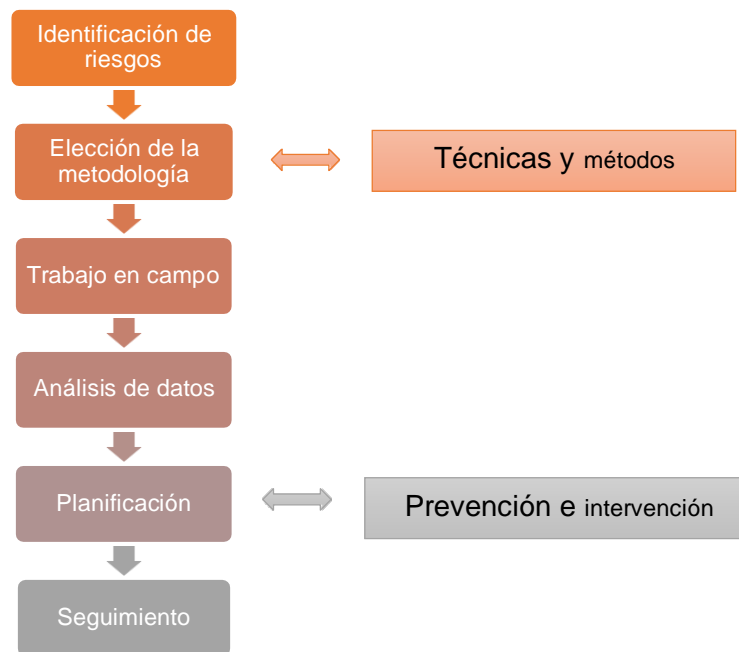
El estudio de los factores de riesgo psicosociales para la OIT y la OMS es un tema de suma importancia donde se mencionan “la prioridad que tienen los factores y aspectos individuales del trabajador con los que se despliega día con día en su puesto de trabajo también esta ordenado con las condiciones bajo las cuales trabaja y el medio ambiente en el cual se aclara, todos estos factores causan una gran marca en las labores de un trabajador” (Narváez, 2018).

2.3.7 INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La Organización Mundial de la Salud (OMS), viene facilitando atención a la atribución de los Factores Psicosociales con relación a la salud de los trabajadores, iniciando varios estudios sobre la influencia de la industrialización de los países desarrollados y la relación entre Factores Psicosociales y la prevención de sucesos. Por este motivo el ambiente psicosocial y las condiciones de trabajo tienen gran resultado y fuerza para determinar el estado de salud de la población económicamente activa, donde se piensa factores que presentan características agresivas que influyen absolutamente sobre la salud, al igual que otros elementos de riesgo, como la automatización, monotonía, la falta de responsabilidad y el no uso de aptitudes y habilidades (Paspuel, 2014).

2.3.8 EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Se detalla una metodología expuesta por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), descrita en la ilustración 6, para la evaluación de los factores psicosociales (Mateo Floría, 2013).



*Figura 6: Fases de una evaluación de riesgos
Fuente: (Mateo Floría, 2013)
Elaborado por: Rosero Evelin*

2.3.9 CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La EU-OSHA para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal beneficio global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» y unos mayores índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más extensas que las procedentes de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a una ampliación de los índices de jubilación anticipada. Los precios que acarrea a las empresas y a la sociedad son enormes y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional (OSHA, 2020).

Mientras que el instituto de Biomecánica de Valencia sugiere que la investigación ha aportado numerosas evidencias de relación entre el estrés, los factores psicosociales y numerosas enfermedades y trastornos de la salud, incluyendo:

- Desarrollo de hipertensión arterial,
- Enfermedades cardiovasculares,
- Trastornos de diverso tipo:

Respiratorios (hiperreactividad bronquial, asma), de base inmunitaria (como la artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicos (soriasis, neurodermitis), endocrinológicos,

- Dolor de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos,
- Depresión y otros trastornos de la salud mental,
- Conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, participación social, práctica regular de ejercicio físico...)
- El absentismo laboral por motivos de salud.

El nivel de evidencia epidemiológica que tenemos sobre la “certeza” de todas estas relaciones es desigual. Esto se debe principalmente a que ciertas enfermedades y el estrés tienen más relaciones que otras enfermedades y estudios. La investigación no está equilibrada en diseño (vertical, horizontal...) y el método (por ejemplo, para medir la exposición y los efectos), que se han ido desarrollado los métodos con diferentes niveles de calidad.

Sin embargo, la relación entre los factores psicosociales y la enfermedad cardiovascular y si tenemos en cuenta que este tipo de enfermedades constituyen la principal causa de muerte en el mundo industrializado, resulta evidente el enorme impacto que sobre la salud de la población en general y ocupada en particular tendría cualquier mejora en su prevención. En su conjunto, se ha estimado que entre el 25% y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podrían ser evitados mediante la eliminación de la exposición laboral a la alta tensión, descompensación entre esfuerzo y recompensas, trabajo sedentario, a turnos, y exposiciones físicas y químicas nocivas (Valencia, 2016).

2.4 PRINCIPALES MÉTODOS DE EVALUACIÓN

2.4.1 CUESTIONARIO FPSICO

El método de evaluación FPSICO de factores psicosociales es un instrumento de aplicación individualizada que permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. Está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (Valencia, 2016).

Se basa a la aplicación del cuestionario individual con la tesis de factores psicosociales como aquella condicione presente en una situación laboral referentes a la organización y al comprendido de trabajo que pueden afectar el desarrollo del trabajo como la salud de estos.

2.4.1.1 Aplicaciones del Cuestionario FPSICO

- Evaluación de situaciones concretas.
- Localización de fuentes de problemas.
- Diseñar cambios y priorizar situaciones.
- Comparativa entre grupos o de un mismo grupo en diferentes momentos.
- Tomar conciencia de la situación y evaluación preliminar.

2.4.1.2 Los riesgos que estudia

- Carga Mental (CM)
- Autonomía Temporal (AT)
- Contenido del trabajo (CT)
- Supervisión-Participación (SP)
- Definición de Rol (DR)
- Interés por el Trabajador (IT)
- Relaciones personales (RP)

2.4.2 CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO DE NAVARRO DE SALUD LABORAL

El método valora el estado general de la empresa desde el punto de panorama psicosocial en cuatro variables coherentes con el entorno laboral y que conmueven a la salud y desarrollo de actividades del trabajador. El objetivo es adquirir investigación para detectar escenarios desfavorables en la organización y que pueden crear riesgos.

En el año 2002 se anunció la primera edición del método del Instituto Navarro de Salud Laboral. Actualmente, tras años de uso se encuentra en fase de revisión.

Evaluación inicial del estado general de la empresa en relación con el riesgo psicosocial (Del Prado, 2013).

- Identificar situaciones de riesgo en las siguientes áreas:
- Participación, implicación, responsabilidad.
- Formación, información, comunicación.
- Gestión del tiempo.
- Cohesión de grupo.
- Aportar una serie de primeras medidas preventivas, supeditadas a una evaluación posterior más exhaustiva.

2.4.3 CUESTIONARIO PSICOLÓGICO DE COPENHAGUE (CoPsoQ) ISTAS-21

ISTAS 21 “es una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales orientado a la prevención, localiza problemas y ayuda al diseño de soluciones adecuadas. Los resultados deben ser considerados oportunidades para identificar mejoras en la organización del trabajo” (Benavides, 2019).

“El cuestionario CoPsoQ fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores/as del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), liderado por el Prof. Tage S. Kristensen. La adaptación para el Estado español ha sido realizada

por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud” (ISTAS).

Es un instrumento público y de acceso gratuito con el único límite de aceptación de las cláusulas de licencia de uso, basadas en su utilización para la prevención, en la participación del conjunto de los actores que intervienen en la prevención de riesgos, en la garantía de la confidencialidad y en la no modificación del instrumento.

CoPsoQ-Istas21: la Versión media (para evaluar empresas de 25 o más trabajadores/as), la Versión corta (para autoevaluación o para evaluar empresas de menos de 25 trabajadores/as) (CoPsoQ, 2014).

2.4.4 CUESTIONARIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores. El cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional.

En Ecuador, con el fin de proporcionar una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial se desarrolló una propuesta de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias (Lara, Cárdenas, & Pando, 2017).

CAPÍTULO III

3. DIAGNÓSTICO INICIAL

3.1. METODOLOGÍA

3.1.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1.1 Enfoque Cuantitativo

Un enfoque cualitativo de la investigación permite alcanzar un análisis sistemático de información más subjetiva.

A partir de ideas y opiniones sobre un determinado asunto, se abre el análisis no estadístico de los datos, que luego son interpretados de una forma subjetiva pero lógica y fundamentada.

A diferencia de lo cuantitativo, en este caso el conocimiento que se produce es más generalizado y se orienta de lo particular a lo general.

La forma de recolección e interpretación de los datos suele ser más dinámica, puesto que no obedece a un estándar en esos procesos. Este enfoque favorece la comparación de resultados y la interpretación (Yáñez, 2019).

3.1.1.2 Enfoque Mixto

Se trata de un paradigma relativamente reciente que combina los enfoques cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio. Aunque no es muy popular entre los científicos, ha encontrado acogida en algunos estudios relacionados con las ciencias sociales.

La recolección y el análisis de los datos combinan los métodos estandarizados e interpretativos. Se cruzan resultados de uno u otro enfoque.

Estos resultados pueden generalizarse y dar lugar a nuevas hipótesis o al desarrollo de nuevas teorías. Por lo general, este enfoque se usa para resolver problemas de investigación complejos (Yáñez, 2019).

3.1.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.2.1 Investigación Descriptiva

Se encarga de describir las características de la realidad a aprender con el fin de comprenderla de manera más puntual. En este tipo de investigación, las consecuencias no tienen una evaluación cualitativa, solo se utilizan para entender la naturaleza del fenómeno (Graus, 2013).

3.1.2.2 Investigación Deductiva

En este tipo de investigación, la realidad se explica a partir de códigos generales que anotan hacia conclusiones particulares. Se espera que las terminaciones formen parte de los indicios del problema, por lo tanto, si las premisas son correctas y el método inductivo es aplicado apropiadamente, la conclusión también será correcta (Graus, 2013).

3.1.2.3 Investigación Documental

Este tipo de investigación es la que se realiza, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie. Como subtipos de esta investigación encontramos la investigación bibliográfica, la hemerográfica y la archivista; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes (Tomalá, 2016).

3.1.2.4 Investigación de Campo

Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de carácter documental, a fin de reducir una duplicidad de trabajos (Tomalá, 2016).

3.1.2.5 Investigación experimental

Recibe este nombre la investigación que obtiene su información de la actividad deliberado-realizada por el investigador y que se encuentra encaminada a cambiar la realidad con el propósito de instituir el fenómeno mismo que se investiga, y así poder observarlo (Tomalá, 2016).

3.2 QUE ES GAD PARROQUIA RURAL

De acuerdo con en su capítulo IV, del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural, Sección Primera, Naturaleza jurídica, sede y funciones, Art. 63.- Naturaleza jurídica. - Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales son: personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por los órganos previstos en el COOTAD para el ejercicio de las competencias que les corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural será la cabecera parroquial prevista en la ordenanza cantonal de creación de la parroquia rural. En la Sección Segunda del capítulo IV del COOTAD, de la Junta Parroquial Rural, Art. 66.- Junta parroquial rural. - La junta parroquial rural es el órgano de gobierno de la parroquia rural. Estará integrado por los vocales elegidos por votación popular, de entre los cuales el más votado lo presidirá, con voto dirimente, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia electoral. El segundo vocal más votado será el vicepresidente de la junta parroquial rural (COOTAD, Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización, 2015).

3.3 PARROQUIA RURAL EN ESTUDIO

La parroquia se encuentra ubicada a 2130 msnm, a unas dos horas en bus al norte de Quito, con un clima subtropical y una temperatura promedio de 20°C cuya superficie es de 12,28 Km² la cual limita con:

- Norte, con las Parroquias hermanas de San José de Minas y Atahualpa uniéndose las tres parroquias en el Río Cubí, atractivo turístico de la zona.
- Sur, con la Parroquia de Perucho en la cual encontramos un clima y gente cálida.
- Este, con la Parroquia de Atahualpa verde por su hermosa vegetación, siendo la quebrada de San Vicente el punto de intersección de las dos parroquias.
- Oeste, con la Parroquia de Perucho siendo la quebrada de Chiquishcahuaico el punto de unión y límite (Rangel, 2016).

Es una de las parroquias más jóvenes de la Ruta Escondida y a su vez antigua por haber sido parte del grupo preinca "PIRUCHO". Es la más importante del norte centro del Distrito Metropolitano de Quito por ser el corazón de las parroquias aledañas.

En su alrededor se encuentran pequeños poblados como Pilgarán que es uno de los barrios más grandes, San Miguel de Uyumbuco, La Loma de la Cruz barrio en él se encuentra ubicado el Cementerio de la Parroquia, San Francisco, Los Óvalos, San Vicente y Alobuela, barrio que cuentan con un clima cálido y muy agradable.

El nombre de la parroquia se debe al apellido del primer habitante del sector Don Manuel Antonio Chávez, y a la situación geográfica, es decir "pamba", que en quichua significa territorio llano (Cultura, 2019).

- Fecha de Fundación Civil 11 de noviembre de 1942.
- Fecha de Fundación Religiosa: 10 de agosto de 1908.
- Población: aproximadamente 1000 habitantes.
- Transporte: Cooperativa Trans. Minas, oficina ubicada en el terminal de La Ofelia, en Quito, tras la parada del Metrobús.
- Tiempo aproximado: dos horas.

- Comercio: es una zona eminentemente agrícola, existe florícolas y se da toda clase de árboles frutales.



*Figura 7: Sello representativo del GAD Parroquia Rural
Fuente: GAD Parroquia Rural*

3.3.1 MISIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural, es el principal organizador administrativo de gestión, cogestión y ejecución de la parroquia: desarrolla planes, programas y proyectos encaminados a la mejora de la calidad de vida. Basados en un manejo transparente y firmes en la identidad local. Utilizando la comunicación y la participación como ejes de la planificación.

3.3.2 VISIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural, en los próximos años será un ejemplo de desarrollo local, con una organización interna eficiente, capaz de dar solución a la demanda de la sociedad. Con servicios sociales de calidad, para asumir nuevos papeles vinculados con el desarrollo y la identidad cultural rural.

3.3.3 VALORES

Los Valores institucionales del GAD Parroquial Rural de son:

- **Integridad:** Que posee todas sus partes intactas o, dicho de una persona, hace referencia a un individuo correcto, educado, atento, probo e intachable.

- **Respeto:** Consideración, acompañada de cierta sumisión, con que se trata a una persona o una cosa por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina y que lleva a acatar lo que dice o establece o a no causarle ofensa o perjuicio.

- **Honestidad:** Cualidad de la persona o cosa que es honesta.

- **Transparencia:** Se enfoca en llevar a cabo prácticas y métodos a la disposición pública, sin tener nada que ocultar

- **Responsabilidad:** Cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo

- **Legalidad:** Todo acto emanado de los Poderes Públicos deben de estar regidos por el ordenamiento jurídico del Estado y no por la voluntad de los individuos.

- **Laboriosidad:** La idea de la laboriosidad es que, con el esfuerzo, el trabajo se convierte en una fuerza para la transformación y el progreso.

- **Justicia:** La justicia es un conjunto de valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado.

3.3.4 POLÍTICAS

En el Artículo 29.- Funciones de los gobiernos autónomos descentralizados. - El ejercicio de cada gobierno autónomo descentralizado se realizará a través de tres funciones integradas (COOTAD, Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización, 2015):

- a) De legislación, normatividad y fiscalización;
- b) De ejecución y administración; y,
- c) De participación ciudadana y control social.

Según lo establecido las Atribuciones Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Constitución y en la presente Ley, la junta parroquial rural tendrá las siguientes atribuciones:

a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes, ordenanzas, instructivos y reglamentos de la República, así como los acuerdos y resoluciones emitidas de conformidad con la ley por la junta parroquial dentro de su circunscripción territorial;

b) Convocar en el transcurso de treinta días, a partir de su posesión, a la conformación de la Asamblea Parroquial que será el espacio que garantice la participación ciudadana;

c) Dictar, aprobar y reformar los reglamentos internos y el Reglamento Orgánico Funcional;

d) Gestionar ante los organismos del Estado la transferencia oportuna de los recursos económicos que por ley le corresponde a la parroquia, para la ejecución de obras públicas y prestación de servicios presupuestados en coordinación con los consejos provinciales y los concejos municipales de la respectiva circunscripción territorial y demandar de éstos la ejecución oportuna de las obras constantes en el Plan Anual de Desarrollo Parroquial debidamente presupuestado;

e) Coordinar con los concejos municipales, consejos provinciales y demás organismos del Estado, la planificación, presupuesto y ejecución de políticas, programas y proyectos de desarrollo de la parroquia, promoviendo y protegiendo la participación ciudadana en actividades que se emprende para el progreso de su circunscripción territorial, en todas las áreas de su competencia;

f) Coordinar con los consejos provinciales, concejos municipales y demás entidades estatales y organizaciones no gubernamentales todo lo relacionado con el medio ambiente, los recursos naturales, el desarrollo turístico y la cultura popular de la parroquia y los problemas sociales de sus habitantes; Para estos efectos podrá recibir directamente recursos económicos de organizaciones no gubernamentales, especializadas en la protección del medio ambiente;

g) Evaluar la ejecución de los planes, programas, proyectos y acciones que se emprendan en el sector, llevados a cabo por los habitantes de la circunscripción territorial o por organizaciones que en ella trabajen, así como llevar un registro de estos para que exista un desarrollo equilibrado y equitativo de la parroquia;

h) Plantear al consejo provincial o al concejo municipal la realización de obras o la prestación de servicios en la parroquia;

i) Coordinar con la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas las acciones preventivas que impidan la alteración de la tranquilidad y el orden público y proteger la paz y la seguridad de las personas y bienes;

j) Organizar centros de mediación para la solución de conflictos, conforme lo establecido en la Ley de Mediación y Arbitraje;

k) Proponer al concejo municipal y consejo provincial proyectos de ordenanzas en beneficio de la parroquia

l) Aceptar legados, donaciones y herencias con beneficio de inventario;

m) Nombrar y remover, con justa causa, a los empleados de la junta parroquial;

n) Planificar y coordinar con los concejos municipales, consejos provinciales y otras entidades públicas o privadas, actividades encaminadas a la protección familiar, salud y promoción popular a favor de la población de su circunscripción territorial, especialmente de los grupos vulnerables, como la niñez, adolescencia, discapacitados y personas de la tercera edad;

o) Formular anualmente el Plan de Desarrollo Parroquial;

p) Rendir cuentas de su gestión a la población a través de la Asamblea Parroquial;

q) Promover consultas populares dentro de su circunscripción territorial con arreglo a lo establecido en los artículos 106 y 107 de la Constitución Política de la República;

r) Impulsar la conformación de comités barriales o sectoriales dentro de su circunscripción territorial, tendiente a promover la organización comunitaria, el fomento

a la producción, la seguridad sectorial y el mejoramiento del nivel de vida de la población, además fomentar la cultura y el deporte;

s) Plantear reclamos y solicitudes ante los diferentes órganos administrativos del Estado, para exigir la atención de obras y asuntos de interés comunitario;

t) Conformar la estructura técnica y administrativa de la junta parroquial, según los requerimientos y disponibilidades financieras de la parroquia; pero en ningún caso se comprometerá más del diez por ciento (10%) del presupuesto total de la junta para el pago de personal administrativo y demás gastos comunes;

u) Promover y coordinar la colaboración de los moradores de su circunscripción territorial en mingas o cualquier otra forma de participación social, para la realización de obras de interés comunitario; y,

v) Ejercer las demás competencias y atribuciones establecidas en las leyes y reglamentos (Consejo Nacional de Competencias, 2014).

3.3.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Que, el artículo 158 de la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas de la República del Ecuador, Código de la Democracia determina lo siguiente: “Cada circunscripción que corresponde a una parroquia rural tendrá una Junta Parroquial conformada por cinco vocales electos en jurisdicción, salvo en aquellas en que su población sobrepase los cincuenta mil habitantes, en cuyo caso se elegirán siete vocales. “El vocal más votado la presidirá” (LEY ORGANICA ELECTORAL, 2009).

En la actualidad el GAD Parroquia Rural de cuenta con 11 trabajadores de diferentes áreas a los cuales serán aplicados el cuestionario Ista-21, los puestos de trabajos se encuentran divididos como lo muestra la tabla 1.

Cargo	Preparación
Presidenta	Educación Básica
Vicepresidenta	Bachillerato
Vocal de Salud y deportes	Tecnología
Vocal de cultura	Bachillerato
Vocal de Vialidad	Tecnología
Tesorera	Licenciada
Secretaria	Tecnología
Coordinador	Bachillerato
Encargado de Actividades generales	Bachillerato
Encargada del Infocentro	Bachillerato
Encargada del MIES	Tecnología

Tabla 1: GAD, puestos de trabajo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.3.6 UBICACIÓN

GEOGRÁFICA

La parroquia rural perteneciente al Cantón Quito de la provincia de Pichincha está ubicada a 61.6 km de la capital ecuatoriana.

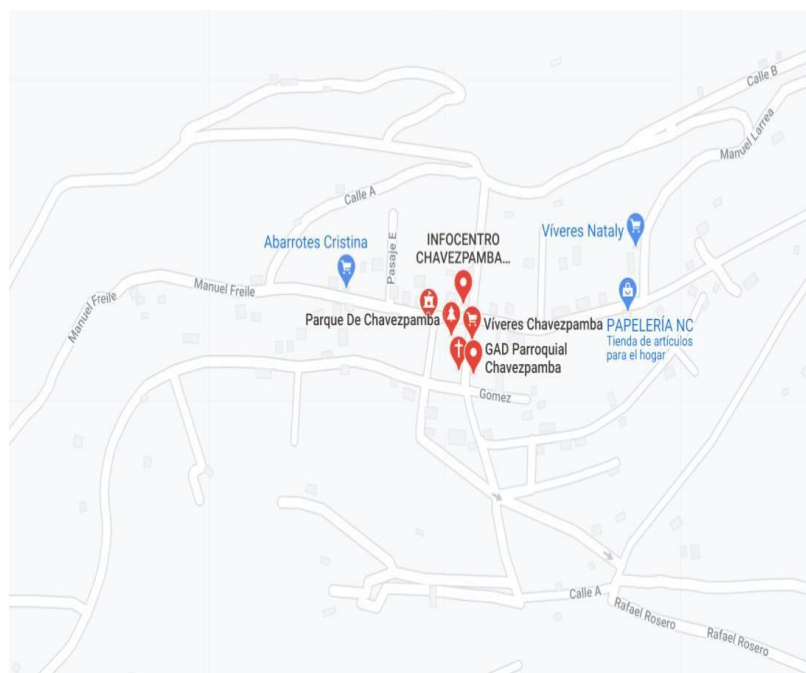


Figura 8: Ubicación de la Parroquia

3.3.7 FUNCIONES DEL GAD PARROQUIA RURAL

En su Art. 64.- Funciones. - Son funciones del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:

a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas parroquiales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;

b) Diseñar e impulsar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;

c) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción parroquial:

d) Elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; ejecutar las acciones de ámbito parroquial que se deriven de sus competencias, de manera coordinada con la planificación cantonal y provincial; y, realizar en forma permanente el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas;

e) Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley;

f) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos y propiciar la organización de la ciudadanía en la parroquia;

g) Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente de la economía popular y solidaria, en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados;

h) Articular a los actores de la economía popular y solidaria a la provisión de bienes y servicios públicos;

i) Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad;

j) Prestar los servicios públicos que les sean expresamente delegados o descentralizados con criterios de calidad, eficacia y eficiencia; y observando los

principios de universalidad, accesibilidad, regularidad y continuidad previstos en la Constitución;

k) Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos consagrados en la Constitución, en el marco de sus competencias;

l) Promover y coordinar la colaboración de los moradores de su circunscripción territorial en mingas o cualquier otra forma de participación social, para la realización de obras de interés comunitario;

m) Coordinar con la Policía Nacional, la sociedad y otros organismos lo relacionado con la seguridad ciudadana, en el ámbito de sus competencias; y,

n) Las demás que determine la ley (Consejo Nacional de Competencias, 2014).

3.3.8. SITUACIÓN ACTUAL SOBRE COMITÉ O DEPARTAMENTO DE RIESGOS LABORALES.

En el decreto 2393 del 2003 dispone la creación de un comité interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo, que como funciones tendrá la prevención de riesgos laborales en todo ámbito y cumplimiento de la normativa vigente. Pero en el GAD en estudio no cuenta con dicho comité ni con el personal encargado del área de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

3.4 MÉTODO DE ISTAS – 21

Para la categorización del tema del presente proyecto de investigación de riesgos psicosociales se han tomado como punto de partida las diversas dimensiones propuestas por el instrumento de evaluación CoPsoQ ISTAS 21 englobados en los siguientes grupos psicosociales, los cuales son: exigencias psicológicas, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, capital social; cada grupo contiene sus respectivas dimensiones psicosociales. La herramienta también evalúa dimensiones de estrés, salud y satisfacción (CoPsoQ, 2014).

3.4.1 CUESTIONARIO PROPUESTO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR

El cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador tiene las características y especificaciones del cuestionario largo de ISTAS-21, pero con la modificación que puede ser aplicado para todas las empresas e instituciones que cuenten con más de 10 trabajadores. Con el objetivo de evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

3.4.1.1 Diseño del cuestionario

El Ministerio del Trabajo en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conformó mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta. En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Tabla 2: Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial

Fuente: (Lara, Cárdenas, & Pando, 2017)

Elaborado por: Evelin Rosero

El primer cuestionario se diseñó con 83 ítems (preguntas), en consenso con participantes de las mesas técnicas se procedió con el análisis de la pertinencia de cada pregunta, finalmente el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

Dimensión	N. total de ítems	N. en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1,2,3,4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes (Acoso discriminatorio)	4	35,38,53,56
Otros puntos importantes (Acoso laboral)	2	41,50
Otros puntos importantes (Acoso Sexual)	2	43,48
Otros puntos importantes (Adicción al trabajo)	5	36,45,51,55,57
Otros puntos importantes (Condiciones del trabajo)	2	40,47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46,49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37,39,42,52
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44,58

Tabla 3: Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Fuente: (Lara, Cárdenas, & Pando, 2017)

Elaborado por: Evelin Rosero

Al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se incorporó secciones como: Instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados.

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión (Ver tabla 3) y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes (Acoso discriminatorio)	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes (Acoso laboral)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes (Acoso Sexual)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes (Adicción al trabajo)	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes (Condiciones del trabajo)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Tabla 4: Nivel de riesgo por dimensión
Fuente: (Lara, Cárdenas, & Pando, 2017)
Elaborado por: Evelin Rosero

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Nivel de riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 132	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Tabla 5: Nivel de riesgos general
Fuente: (Lara, Cárdenas, & Pando, 2017)
Elaborado por: Evelin Rosero

Cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador se puede observar de manera completa en el anexo A.

3.5 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVALUACIÓN, TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS

¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales? El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario (Granoble, 2018):

- El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:
- La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:
- La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:
- Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.

3.5.1 PROCESO DE INTERVENCIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se deberá utilizar métodos adecuados y que estén reglamentados en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto 2393, que rige actualmente en el país, pero como es conocido no hay una reglamentación para este tipo de actividad, se aplicara un método que apunten al origen de los problemas encontradas en las actividades de conducción de transporte público de pasajeros, no solamente a la organización sino también a las características de los conductores, los

conductores de vehículos son trabajadores por lo tanto tienen derecho a exigir la protección de su salud por los riesgos psicosociales que son un problema para este tipo de actividad.

Además, menciona: “La metodología se basa en el funcionamiento de un grupo de trabajo tripartito compuesto por representantes de la dirección de la empresa, de los trabajadores (delegados de prevención) y de los técnicos de prevención. Se considera que el conocimiento técnico y el conocimiento fundamentado en la experiencia son complementarios ya ambos necesarios en el proceso de intervención preventiva” (Granoble, 2018).

3.5.2 ANÁLISIS DE DATOS

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, al ser aplicado a los 11 trabajadores presentes. Dicho cuestionario tiene cuatro aspectos claves al ser aplicado:

- El cuestionario es anónimo por lo cual no es solicitado datos personales al encuestado.
- Los datos obtenidos se mantendrá la confidencialidad.
- Cada ítem del cuestionario tiene cuatro opciones.
- Dimensión otros puntos importantes: Constituye el punto de partida para aplicar evaluaciones más específicas sobre el tema.

3.6 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO

Los resultados obtenidos en base a la investigación, por la dimensión planteadas en el cuestionario se determina el porcentaje de riesgo como se puede observar en la figura 9 a la figura 24.

3.6.1 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 82%, riesgo medio un porcentaje de 18% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 9.

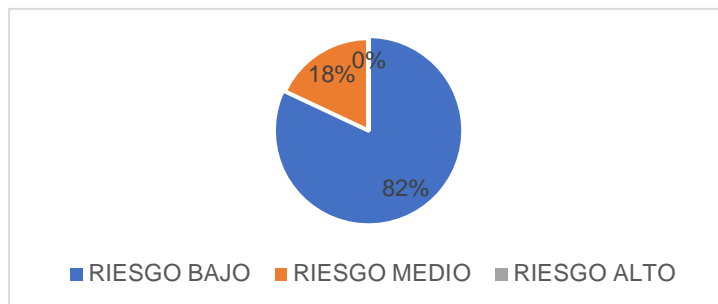


Figura 9: Gráfico de Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.2 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 73%, riesgo medio un porcentaje de 27% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 10.

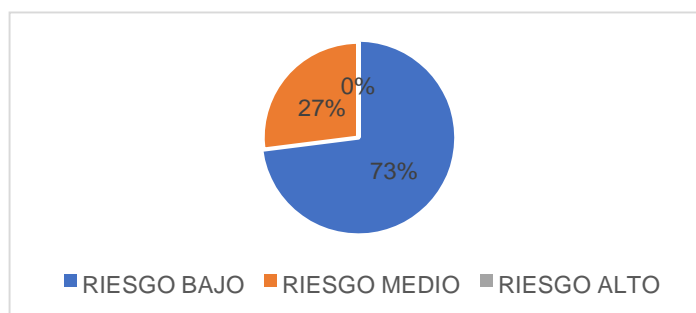


Figura 10: Gráfica de Dimensión 2. Desarrollo de competencias
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.3 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 82%, riesgo medio un porcentaje de 18% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 11.

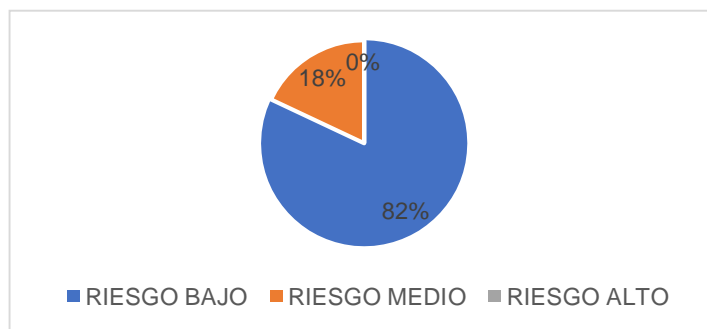


Figura 11: Gráfico de Dimensión 3. Liderazgo
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.4 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 64%, riesgo medio un porcentaje de 27% y de riesgo alto un 9% como se observa en la figura 12.

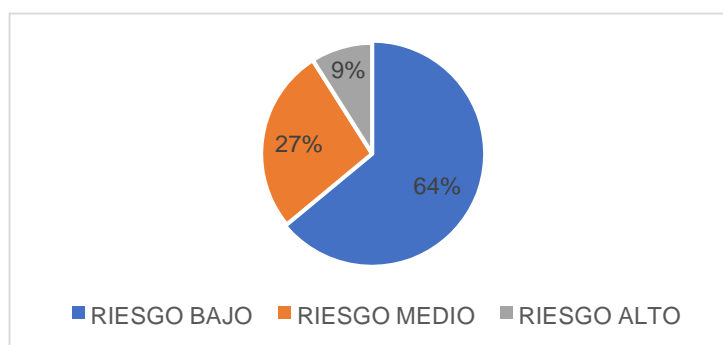


Figura 12: Grafica de Dimensión 4. Margen de acción y control
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.5 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 91%, riesgo medio un porcentaje de 9% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 13.

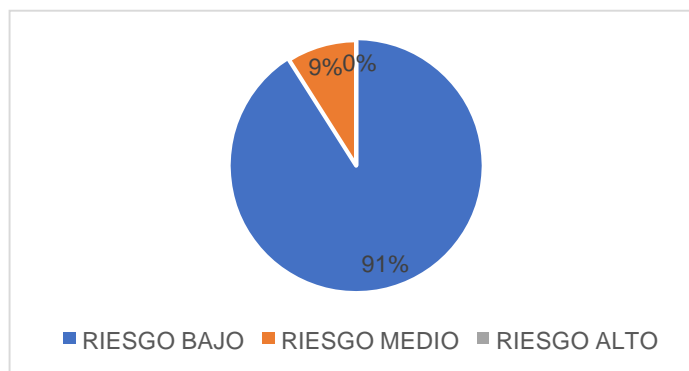


Figura 13: Gráfico de Dimensión 5. Organización del trabajo
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.6 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 82%, riesgo medio un porcentaje de 18% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 14.

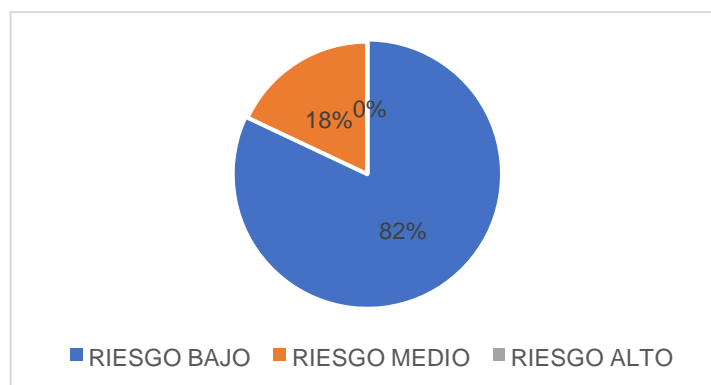


Figura 14: Gráfico de Dimensión 6. Recuperación
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.7 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 64%, riesgo medio un porcentaje de 36% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 15.

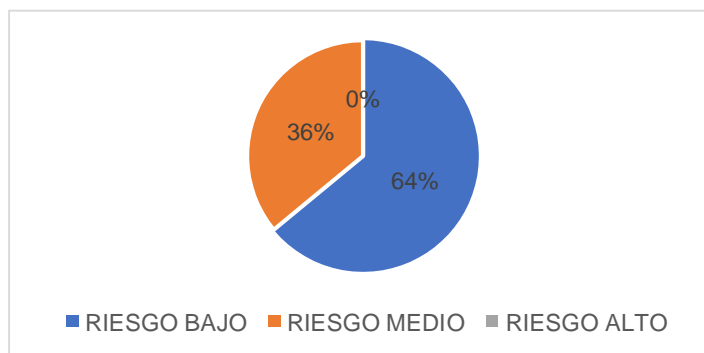


Figura 15: Gráfico de Dimensión 7. Soporte y apoyo
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.8 RESULTADO DE LA DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES

La dimensión 8 se divide en ocho subdimensión serán tomadas en cuenta cada una de ellas, pero sin antes ver el porcentaje total de la dicha dimensión. Como se puede llegar a observar el riesgo bajo cuenta con un porcentaje promediado de 91%, riesgo medio cuenta con un porcentaje promediado de 9% y el riesgo alto con un porcentaje de 0% como se observa en la figura 16.

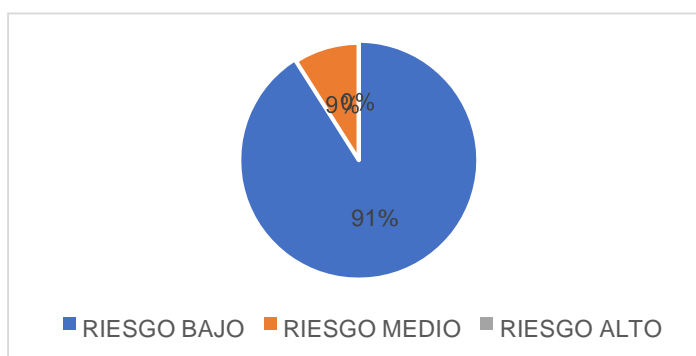


Figura 16: Gráfica de Dimensión 8. Otros puntos importantes
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

A continuación, se detalla los subdimensiones de la dimensión 8, otros puntos importantes.

3.6.8.1 Acoso Discriminatorio

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 82%, riesgo medio un porcentaje de 18% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 17.

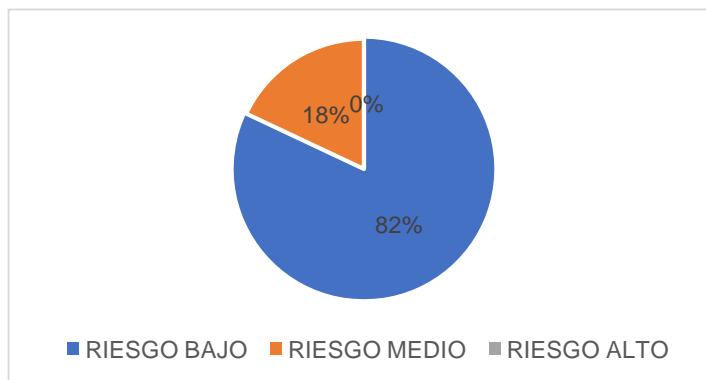


Figura 17: Gráfica de Subdimensión 8.1. Acoso discriminatorio
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.8.2 Acoso Laboral

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 27%, riesgo medio un porcentaje de 48% y de riesgo alto un 27% como se observa en la figura 18.

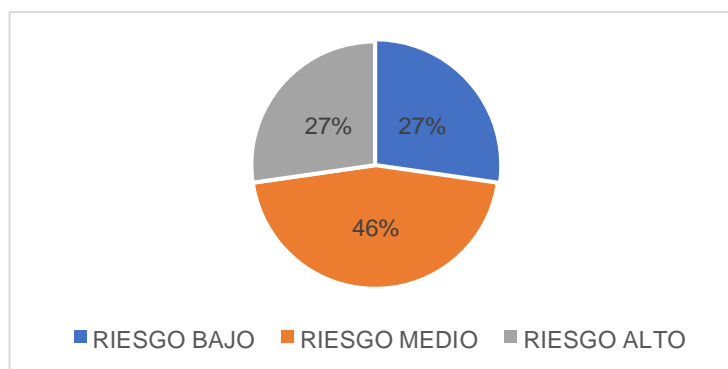


Figura 18: Gráfica de Subdimensión 8.2. Acoso laboral
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.8.3 Acoso Sexual

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 91%, riesgo medio un porcentaje de 9% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 19.

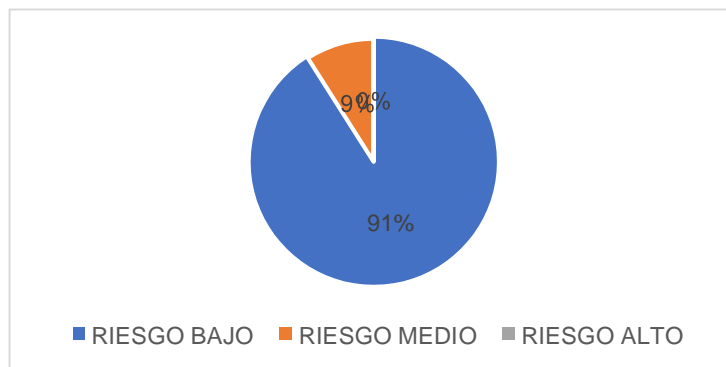


Figura 19: Gráfico de Subdimensión 8.3. Acoso Sexual
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.8.4 Adicción al trabajo

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 100%, riesgo medio un porcentaje de 0% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 20.

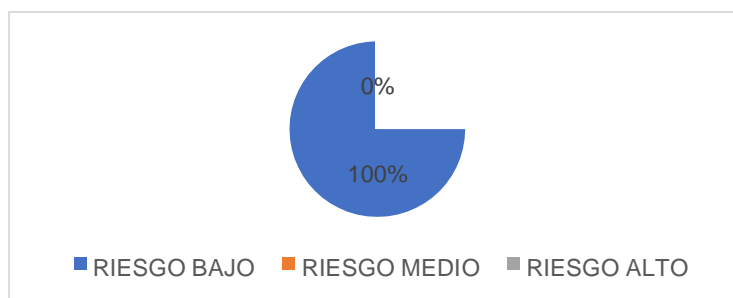


Figura 20: Gráfico de Subdimensión 8.4. Adicción al trabajo
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.8.5 Condiciones del trabajo

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 46%, riesgo medio un porcentaje de 27% y de riesgo alto un 27% como se observa en la figura 21.

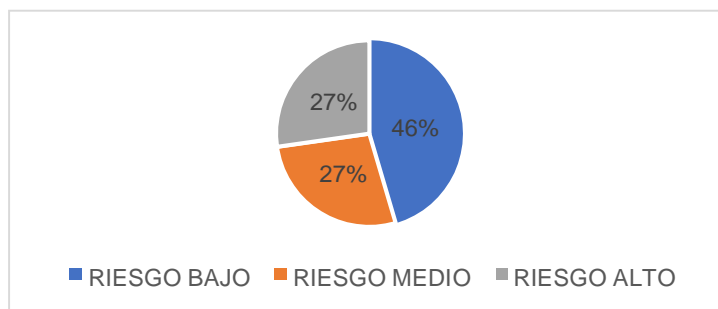


Figura 21: Gráfico de subdimensión 8.5. Condiciones de trabajo
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.8.6 Doble presencia (laboral- familiar)

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 82%, riesgo medio un porcentaje de 18% y de riesgo alto un 0% como se observa en la figura 22.

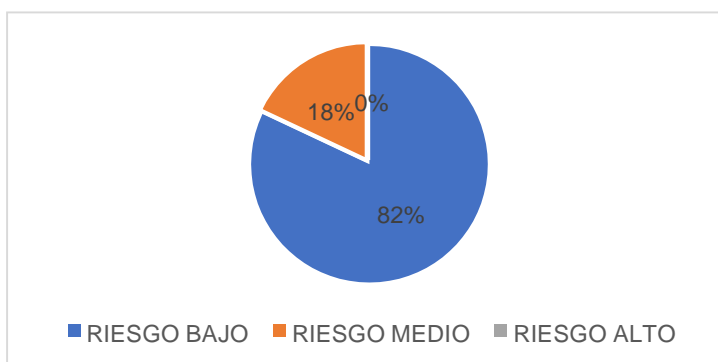


Figura 22: Gráfica de subdimensión 8.6. Doble presencia (laboral - familiar)
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.8.7 Estabilidad laboral y emocional

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 82%, riesgo medio un porcentaje de 9% y de riesgo alto un 9% como se observa en la figura 23.

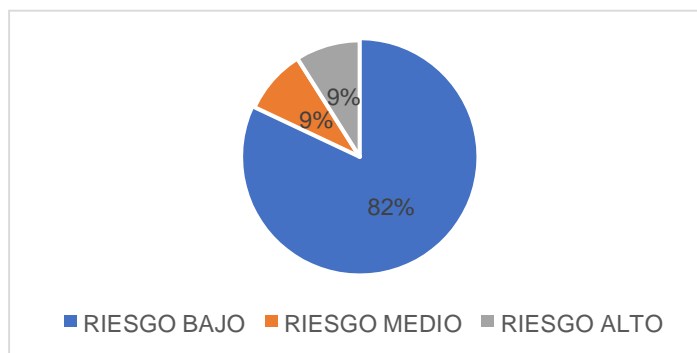


Figura 23: Gráfica de subdimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

3.6.8.8 Salud auto percibida

De acuerdo con los datos obtenidos al ser aplicado el cuestionario se puede observar que el riesgo bajo tiene un porcentaje de 46%, riesgo medio un porcentaje de 36% y de riesgo alto un 18% como se observa en la figura 24.

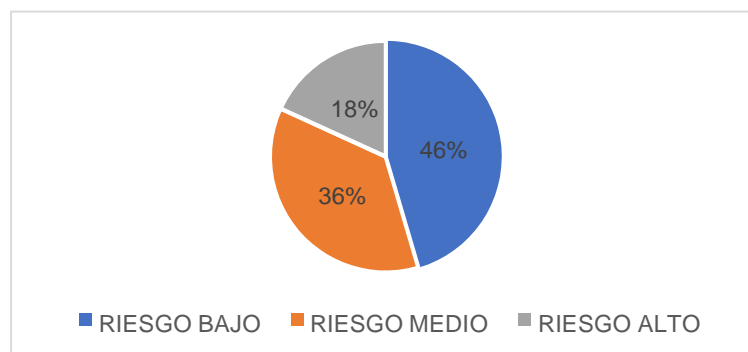


Figura 24: Gráfica de subdimensión 8.8. Salud auto percibida
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

En la tabla 7 se llega a observar los resultados generales obtenidos de la aplicación del cuestionario, en cual detalla los ítems y el porcentaje de cada riesgos, bajo, medio y alto.

3.7 RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN

En la tabla 6 se observa el porcentaje de los riesgos en cada una las dimensiones y subdimensiones.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	82%	18%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	73%	27%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	82%	18%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	64%	27%	9%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	91%	9%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	82%	18%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	64%	36%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	91%	9%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	82%	18%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	27%	45%	27%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	91%	9%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	45%	27%	27%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	82%	18%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	82%	9%	9%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	45%	36%	18%

*Tabla 6: Tabla con resultados generales Fuente:
Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero*

Según los resultados de la tabla 6 podemos llegar al porcentaje total de cada riesgo, que se encuentran en la tabla 7, que especifica que el riesgo bajo tiene un 74%, el riesgo medio un 20% y el riesgo alto tiene un porcentaje de solo el 6%.

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	74%	20%	6%

Tabla 7: Porcentaje General de Resultados
Fuente: Resultados en base a la investigación de campo
Elaborado por: Evelin Rosero

Como resultado general se llega que los trabajadores del GAD se encuentra mayormente con un riesgo bajo, pero sin dejar a un lado que existe un 20% de riesgo medio que tiene que ser controlado y el 6% de riesgo alto que será principalmente el riesgo eliminar o disminuir dicho porcentaje, para llegar a estos porcentaje la dimensión con un riesgos mayor es una subdimensión, en específico la subdimensión 8.2 acoso laboral, seguidamente de la subdimensión 8.5 condiciones de trabajo, a continuación, la subdimensión 8.8 salud auto percibida, la dimensión 4 margen de acción y control no sin dejar atrás la última que tiene un porcentaje de riesgo alto es la subdimensión 8.7 estabilidad laboral y emocional, dichas dimensiones y subdimensiones serán tomadas en cuenta para el plan de prevención.

En cambio, el subdimensión 8.4 adición al trabajo es la única que tiene el 100% de riesgos bajo y la dimensión 5. Organización del trabajo con 91% de riesgo bajo al igual que el subdimensión 8.3 Acoso sexual, estas subdimensiones y dimensiones no tienen un riesgo alto por lo cual se debe mantener o subir el porcentaje de dicho riesgo.

CAPÍTULO IV

4. DISEÑO DEL PLAN DE PREVENCIÓN

4.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVENCIÓN

4.1.1 OBJETIVO GENERAL

Minimizar los riesgos psicosociales encontrados con la aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo y mantener en un riesgo bajo para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los/las trabajadores del GAD en estudio.

4.2.2 OBJETIVO ESPECIFICO

Implementar el programa con acciones para la igualdad de oportunidades en el área de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de cada uno de los trabajadores ya sea por salud, enfermedad, discapacidad o particularidades personales que pudieran afectar el desarrollo normal de las actividades.

Implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales enfocado a la prevención, educación y desarrollo así fomentar el bienestar general en los trabajadores con la igualdad.

4.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El plan de prevención será aplicado en los 11 trabajadores del GAD en estudio como lo determina en el acuerdo ministerial MDT:0082-2017.

4.4 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Ministerio de Trabajo del Ecuador dispone que se realice una planificación y desarrollo de actividades preventivas anuales y una evaluación de riesgos por lo mínimo cada dos años, lo recomendable cada año para identificar el riesgo y los factores que

estos pueden llegar a producir en los trabajadores del GAD Parroquia Rural. Dichas evaluaciones deberán ser realizados por personal especializado en el área de seguridad laboral o afines.

4.5 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Posteriormente realizada la evaluación e identificados los riesgos psicosociales que se ven afectados los trabajadores del GAD Parroquia Rural, se establecerán acciones preventivas, para reducir que estos riesgos incrementen. La planificación de las acciones preventivas está orientadas a los ámbitos determinados con un riesgo alto, estos son:

- Acoso laboral
- Salud auto percibida
- Margen de acción y control
- Estabilidad laboral y emocional
- Condiciones del trabajo

4.6 PROPUESTA ENFOCADA EN EL MINISTERIO DE TRABAJO

Es responsabilidad de las máximas autoridades del GAD Parroquia Rural aplicar medidas correctivas y preventivas para disminuir los riesgos psicosociales, por esta razón se presenta la propuesta preventiva de Riesgos Psicosociales, mediante una matriz que cuenta con tres pasos:

- Prevención – Intervención
- Acciones Preventivas
- Aplicación de Medidas Preventivas

4.7 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Siguiendo la propuesta enfocada del ministerio de trabajo del Ecuador.

Prevención – Intervención

Para disminuir y eliminar los riesgos psicosociales es recomendable tres tipos de intervención, estas serán dirigidas a los trabajadores de GAD Parroquia Rural, para elaborar estrategias y políticas organizacionales que previenen y mejoran la salud laboral psicosocial.

Intervención primaria. - es la primera etapa donde se obtiene información necesaria que oriente a mejorar el origen del problema.

Intervención secundaria. - Intervenir de manera inmediata detectándose la existencia de un riesgo y sus causas, enfocándose en las respuestas conductuales de los trabajadores. Reforzar sus estrategias para intervenir de manera positiva en los factores de riesgo psicosocial.

Intervención terciaria. - Implementar acciones a disminuir los riesgos causados a los trabajadores.

Acciones preventivas

Las acciones preventivas sugeridas para disminuir y eliminar los riesgos psicosociales el GAD Parroquia Rural.

- Realizar reuniones de trabajo con herramientas y actividades para la solución de problemas por ejemplo se puede utilizar un Ishikawa o más conocido como espina de pescado, el árbol de problemas, lluvia de ideas o la mesa redonda.
- Inducción para garantizar el aprendizaje el aprendizaje del proceso operativo, calidad, seguridad y medio ambiente.
- Elaboración de una matriz de productividad, la cual determine la carga de trabajo, el personal necesario y los recursos a ser utilizados con su respectivo responsable.
- Generar políticas de cumplimiento de horarios y actividades dentro de la jornada de trabajo.

- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada para reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.
- Elaborar registros de requerimientos e inspecciones de cada una de áreas dentro de la institución.
- Capacitaciones sobre los beneficios y reconocimientos que ha logrado en cada área de trabajo por lo menos una vez al año.
- Capacitaciones y talleres prácticos con especialistas en el área salud e higiene en el trabajo, para tener más conocimiento sobre los riesgos que se pueden enfrentar en el área asignada y prevenir si es identificado alguno.
- Creación de un comité interno para la seguridad y salud ocupacional dentro de la institución para prevenir cualquier riesgo que pueda llegar a suceder no solo riesgo psicosocial.

Aplicación de medidas preventivas

Existen plazos de aplicación de las medidas preventivas para controlar los riesgos identificados, de acuerdo con el nivel de riesgo alcanzado.

Para completar a tiempo y obtener las mejoras requeridas, es necesario considerar las medidas de control en función al nivel de criticidad, según las preocupaciones y la viabilidad. Realizar a tiempo y con organización en corto, mediano y largo plazo. Así se puede a un largo plazo planificar las medidas más importantes y ambiciosas, para llegar a implementar la más urgentes y evaluar la importancia y factibilidad.

Monitorear con una evaluación mensual para conocer el progreso del plan de mejora y realizar correcciones oportunas para lograr el objetivo planteado. Con la investigación realizada y la medida de prevención propuestas para los riesgos psicosociales, se propone una matriz que tenga los riesgos detectados, el plazo de la evaluación y reevaluación de acuerdo con el riesgos y porcentaje.

Utilizar dicha matriz para evaluar la reducción del riesgo psicosocial encontrado para llegar a una mejor calidad de trabajo y relación armónica dentro de las instalaciones del GAD Parroquia Rural.

4.8 EVALUACIÓN CONTINUA

Verificación el diagnóstico clínico por parte de un profesional de la salud, para que determine la evolución de los riesgos en los trabajadores.

Hay que confirmar que las patologías encontradas están siendo tratadas.

Evaluar nuevamente los riesgos psicosociales intra y extralaboral por personal capacitado.

Los riesgos psicosociales intralaboral con el riesgo extralaboral.

Revisión Clínica directa con el trabajador con un índice alto de ponderación.

4.9 IMPACTO Y POSIBLES BENEFICIOS DEL PLAN DE LOS RIESGOS

PSICOSOCIALES

Al ser una entidad pública y de servicio a la parroquia se han visto enfocados en la implementación de planes, políticas, obras, etc., pero no se han preocupado del bienestar y salud de los trabajadores. El sentido de pertenencia y satisfacción con la organización se ve reflejado con un trabajo más eficaz y eficiente. Al no preocuparse por los trabajadores no solo les afectan a ellos sino también afecta a toda la organización. Los trabajadores con una calidad de trabajo y ambiente mejoran la actitud y la respuesta a las funciones encargadas.

Entre los beneficios de un plan de Riesgos Psicosociales se pueden ver:

- Mejora el bienestar y satisfacción laboral de los colaboradores del GAD Parroquia Rural incrementando el compromiso institucional.
- Favorece a la salud psicológica del trabajador, lo que motiva a ser más productivo.

- Incrementa la eficiencia en las funciones y la consecución de las metas propuestas como entidad pública.
- Reduce tasas de absentismo y de rotación de personal
- Permite el cumplimiento de documentos y requisitos legales para ejecución de planes.

4.10 PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROPUESTO

En la tabla 8 se detalla los objetivos, actividades, responsable, meta, insumos, costos, la programación anual en los meses que se siguieren la aplicación de las actividades y para finalizar observaciones y recomendaciones.

La aplicación de dicho programa tendría un valor \$1015 dólares americanos en el año fiscal.

[illegible]

		enfrentar en el área asignada y prevenir si es identificado alguno.																
		10. Creación de un comité interno para la seguridad y salud ocupacional dentro de la institución para prevenir cualquier riesgo que pueda llegar a suceder no solo riesgo psicosocial.	Presidenta y comitiva del GAD	Comité formado y liderando por el bienestar de todos los trabajadores	Espacio físico para comité interno de seguridad	\$200,00												Creación de manera urgente para un mejor manejo la situación

Tabla 8: Programa de prevención de riesgos
Elaborado por: Evelin Rosero

CONCLUSIONES

Para del plan de prevención de riesgos psicosociales, se fundamenta que es necesario la búsqueda exhaustiva de información y referentes teóricos sobre temas relacionados a riesgos psicosociales, el fin de conocer el tema y tener una base amplia para desarrollar los elementos que intervienen en la prevención de riesgos psicosociales; de este modo GAD podrá contar con una guía única y confiable, con actividades que puedan ser aplicadas y ejecutadas, pero sobre todo que tengan efectos positivos posterior a su ejecución.

Después de haber evaluado los posibles riesgos psicosociales, en los 11 trabajadores del GAD, utilizando como instrumento de evaluación Cuestionario Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo, se obtuvo como resultados, porcentajes con riesgo bajo y riesgo medio.

En los porcentajes finales se llega a la conclusión que el riesgo bajo es del 74% es quiere decir que existe un buen ambiente de trabajo, pero el 26% es un indicador que demuestra que se puede corregir o mejorar algunas cosas o situaciones dentro de la administración, ya el 20% es un riesgo medio y el 6% es riesgo alto, a donde se debe enfocar más la atención para llegar a estar en un 0% de riesgos alto.

Con los resultados de la tabulación de datos del Cuestionario Psicosocial en Espacios Laborales y el correspondiente análisis de resultados, se elaboró un plan de prevención de riesgos psicosociales para el GAD, en donde se detallan actividades dirigidas para cada uno de los de riesgos psicosociales, con el fin de que la administración ejecute todas las actividades; y, de esta forma disminuir el impacto que pueden tener los factores de riesgos psicosociales en la salud organizacional, evitando así la aparición de otro riesgo que afecte la salud física o mental del trabajador.

RECOMENDACIONES

Todo investigador, que desee evaluar algún tipo de riesgo o cualquier factor organizacional y posteriormente realizar un plan de prevención o intervención, debe tener conocimientos suficientes acerca del tema; es por eso por lo que se recomienda a todos los investigadores, realizar una búsqueda suficiente información acerca del tema investigado, para así despejar cualquier duda que se pueda tener, y luego ya poder realizar las actividades que tenía planificadas.

Se recomienda al GAD, tomar medidas de intervención para disminuir los porcentajes en riesgo medio y riesgo alto que se encontraron en la evaluación de factores de riesgos psicosociales, y por otro lado medidas de prevención para los factores que presentaron resultados en zona favorable y así impedir aparición de riesgos psicosociales dentro de la empresa.

Utilizar la herramienta creada y valorada en este proyecto de investigación, denominada Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, para el mejor desempeño de los trabajadores y cumplimiento de las normas que les rigen.

Es necesario que toda empresa que realice cualquier tipo de evaluación a sus trabajadores analice los resultados obtenidos y en base a los porcentajes que se ha encontrado realice un plan con el cual se pueda mejorar los resultados obtenidos, con el fin de que no quede la evaluación únicamente en resultados, sino que sirva para analizar cómo se encuentra la empresa y buscar métodos para solucionar los problemas detectados.

BIBLIOGRAFÍA

- Andalucía, U. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo* (1 ed.). (D. d. Andalucía, Ed.) Andalucía, España: 1.
- Barba, E., Fernández, M. S., Morales, N., & Rodríguez, A. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo SST* (1 ed., Vol. 1). (R. Franco, Ed.) Buenos Aires: Ministerio.
- Benavides, S. (19 de marzo de 2019). IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL, USO Y CONSUMO DE DROGAS Y VIH-SIDA EN EL GAD MONTÚFAR. *IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL, USO Y CONSUMO DE DROGAS Y VIH-SIDA EN EL GAD MONTÚFAR*, 1, 1, 207. (M. Maya, Recopilador) Ibarra, Imbabura, Ecuador: UTN.
- Berrezueta, L. (2017). *Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Ministerio del trabajo, ministro de Trabajo. Quito: LEXIS FINDER.
- Boada Grau, J. (2013). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Editorial UOC. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/utnorte/titulos/56620>
- Consejo Nacional de Competencias, C. (2014). *Código Orgánico de Organización Territorial y Descentralización (COOTAD)* (3ra ed., Vol. 3era). (E. S.A., Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador : CNC. Obtenido de http://www.competencias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/10/COOTAD_2015.pdf
- COOTAD. (2015). *Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización*. Quito.
- COOTAD. (2017). *Código Orgánico de Organización territorial*. Asamblea Nacional, Función Ejecutiva. Quito: Asamblea Nacional.
- CoPsoQ. (2014). *Istas*. (XIP, Productor, & Multi Media) Obtenido de Istas: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47

- Cultura, Q. (23 de octubre de 2019). *Quito Cultura.com*. Obtenido de Quito Cultura.com:
<https://www.quitocultura.info/venue/parroquia-chavezpamba/>
- Del Prado, J. (18 de junio de 2013). *Business School*. (IMF, Editor, & IMF, Productor)
 Obtenido de Business School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/cuestionario-de-factores-psicosociales-del-instituto-navarro-de-salud-laboral/>
- Ecuador, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Vol. 3). Montecristi, Manabí, Ecuador: Lexis.
- Gómez, B. (2016). *Manual de prevención de riesgos laborales*. (L. d. Marge, Ed.) Marge Books. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/utnorte/titulos/43764>
- Granoble, M. (2018). IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE INTERPROVINCIALES E INTERCANTONALES CASO DE ESTUDIO DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE PEDRO CARBO. *TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ingeniería INDUSTRIAL*, 88. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Graus. (2013). *Significados*. Obtenido de Significados:
<https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/>
- Insignia, E. (01 de diciembre de 2017). *El Insignia Blogs*. Obtenido de El Insignia Blogs:
<https://blog.elinsignia.com/2017/12/01/riesgos-en-el-trabajo/>
- Kalimo, R., El-Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *LOS FACTORES EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD* (Vol. 1). Ginebra: ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.
- Lara, J., Cárdenas, I., & Pando, K. (2017). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales*. DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRALDE RIESGOS, Ministerio de Trabajo. Quito: Lexis. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp->

- content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf
- LEY ORGANICA ELECTORAL, C. D. (2009). *LEY ORGANICA ELECTORAL, CODIGO DE LA*. Quito: LEXIS FINDER. Obtenido de <http://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2018/05/Cod-de-la-Democracia.pdf>
- Mateo Floría, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid, España: Editorial FC. Fundación Confemetal.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. (I. N. Trabajo, Ed.) Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moya, E. (septiembre de 2016). PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE DESECHOS SÓLIDOS EN AMBATO. *PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE DESECHOS SÓLIDOS EN AMBATO*, 1(26), 1, 138. (PUCESA, Recopilador) Ambato, Ecuador: PUCESA.
- Nacional, C. (26 de septiembre de 2012). Código de Trabajo. *Código de Trabajo*, 2, 2. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis.
- Narváez, H. (19 de febrero de 2018). La influencia de los factores de riesgo psicosociales sobre el clima organizacional del Instituto Tecnológico Superior Libertad. *La influencia de los factores de riesgo psicosociales sobre el clima organizacional del Instituto Tecnológico Superior Libertad*, 1, 1, 133. (L. Sarabia, Recopilador) Quito, Pichincha, Ecuador: UCE. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14856/1/T-UCE-0007-PIO52-2018.pdf>
- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el trabajo contribución a su estudio* (Vol. 1). (C. CONICET-UMET, Ed.) Buenos Aires, Argentina: CEIL-CONICET.

- OIT, O. M. (1980). *Prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos*. 1. Ginebra: Safe Day. Obtenido de <https://www.ilo.org/Search5/search.do>
- OSHA, E... (03 de 2020). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo*. Obtenido de Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Paspuel, L. (30 de mayo de 2014). Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A*, 1, 1, 93. (FCP, Ed., & L. Sarabia, Recopilador) Quito, Pichincha, Ecuador: UCE.
- Pozo García, J. (2012). *Prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos*. (E. P. Vértice, Ed.) Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/utnorte/titulos/62025>
- Prevención, Q. (04 de abril de 2017). *Quirón Prevención*. Obtenido de Quirón Prevención: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo#>:
- Rengel, M. (2016). *Calaméo*. Obtenido de Calaméo: <https://es.calameo.com/books/004126358efcd8a7edacc>
- Secretaria, d. a. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral* (Edición y Gestión Z, C. C Ed ed.). Aragón, España: UGT Aragón.
- Tomalá, O. (2016). *Mi sitio Web*. Obtenido de Mi sitio Web: <https://sites.google.com/site/misitioweboswaldotomala2016/tipos-de-investigacion>
- UPCT, U. P. (2014). *Manual de Política Psicosocial*. UPCT. Cartagena: UPCT.
- Valencia, I. d. (30 de junio de 2016). *ERGODEP*. Obtenido de ERGODEP: <http://ergodep.ibv.org/procedimientos/11-metodos-psicosociales-especificos/475-fpsico-insht>.

Vallellano, M. D. (2017). *Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo* (Vol. 2). (S. d. UGT-CEC, Ed.) España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

Vicente, M., Inmaculada, P., & Ascensión, M. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. (S. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, Ed.) ALCOY (ALICANTE) 3Ciencias.

Yáñez, D. (2019). *lifeder.com*. Obtenido de lifeder.com:
<https://www.lifeder.com/enfoque-investigacion/>

ANEXOS

ANEXO A.- Cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio de Trabajo

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES					
ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Interpretación de Resultados:</p> <p>Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p>Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p> <p>Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.</p> <p>Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.</p> <p>Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios</p>

ANEXO B. Cuestionario de evaluación lleno

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES				
ID	Item			
A	Fecha:	14-8-2020		
B	Provincia:	Esmeraldas		
C	Ciudad:	Esmeraldas - Parroquia Changuaral		
D	Área de trabajo:	Administrativa:	<input checked="" type="checkbox"/>	Operativa:
		Ninguno		Técnico / Tecnológico
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Educación básica		Tercer nivel <input checked="" type="checkbox"/>
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años	<input checked="" type="checkbox"/>	11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años <input checked="" type="checkbox"/>
		25-34 años		Igual o superior a 53
		35-43 años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro-ecuatoriano:
		Mestizo/a:	<input checked="" type="checkbox"/>	Blanco/a:
		Montubio/a:		Otro:
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino: <input checked="" type="checkbox"/>
CARGA Y RITMO DE TRABAJO				
Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.			<input checked="" type="checkbox"/>	
3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Suma de puntos de la dimensión	13			Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS				
Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado		<input checked="" type="checkbox"/>		
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas			<input checked="" type="checkbox"/>	
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo			<input checked="" type="checkbox"/>	

10

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR					
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.			X	
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo			X	
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades			X	
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar			X	
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo			X	
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.			X	
Suma de puntos de la Dimensión		0	12		Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				X
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas			X	
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones			X	
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo			X	
Suma de puntos de la Dimensión		0	4		Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión			X	
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores			X	
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	X			
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos			X	
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables			X	
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0	15		Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades		X		
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.		X		
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo		X		
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales		X		
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0	15		Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas		X		
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas			X	
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	X			
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero			X	
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0	14		Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				X
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo		X		
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				X
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades		X		
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				X
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad			X	
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				X
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				X
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	X			
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	X			
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando		X		
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	X			
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	X			
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	X			
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales		X		
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				X
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	X			
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución		X		
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				X
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.		X		
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo		X		
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral		X		
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)		X		
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable		X		
Suma de puntos de la Dimensión		0	63		Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59	149				
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.